

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *WORKPLACE BULLYING*  
DENGAN PERSEPSI KINERJA PEGAWAI KELURAHAN**



Disusun Oleh:

NICOLAS KRISTIDANA DEWANARKO

125120307111025

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

## Hubungan antara Persepsi *Workplace Bullying* dengan Persepsi Kinerja Pegawai Kelurahan

Authored by: Nicolas Kristidana Dewanarko  
Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya  
[nkristidana97@gmail.com](mailto:nkristidana97@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis *product moment pearson*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kelurahan ( $n = 247$ ). Persepsi *workplace bullying* diukur menggunakan hasil adaptasi *Negative Act Questionnaire Revised* (NAQ-R) milik Einarsen, dari penelitian Simson K (2015), sedangkan persepsi kinerja menggunakan skala kinerja berdasarkan Wirawan (2009) yang telah diuji coba oleh penelitian milik Maria S (2017). Hasil analisis penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai ( $p=0,038$ ,  $r=-0,137$ ). Hasil ini menerima hipotesis kerja yang digunakan oleh peneliti. Selain itu, hasil tambahan penelitian menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi *workplace bullying* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin ( $p=0,403$ ,  $t=0,838$ ) dan tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan jenis kelamin ( $p=0,998$ ,  $t=0,002$ ). Berdasarkan kelompok usia terdapat perbedaan persepsi *workplace bullying* yang signifikan ( $p=0,000$ ,  $t=0,548$ ) dan tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan ( $p=0,465$ ,  $t=0,566$ ), sedangkan berdasarkan masa bekerja, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi *workplace bullying* yang signifikan ( $p=0,178$ ,  $t=0,116$ ), melainkan terdapat perbedaan kinerja yang signifikan ( $p=0,020$ ,  $t=0,263$ ).

**Kata Kunci:** Persepsi *Workplace bullying*, persepsi kinerja, NAQ-R.

## **Relationship between Workplace Bullying Perceptions with Performance Perceptions Urban Officials**

Authored by: Nicolas Kristidana Dewanarko  
Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya  
[nkristidana97@gmail.com](mailto:nkristidana97@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study was conducted to examine the relationship between workplace bullying perception and employee performance's perceptions. The method used in this research is quantitative method with product moment pearson analysis. The sample in this research is the kelurahan office employee (n = 247). Workplace bullying perceptions are measured using Einarsen's Negative Act Questionare Revised (NAQ-R) results, from Simson K (2015) research, while performance perceptios using performance scale based on Wirawan (2009) has been tested by Maria S (2017) research. The result of research analysis found that there is a correlation between workplace bullying perception with employee performance ( $p = 0,038$ ,  $r = -0,137$ ). These results accept the working hypothesis used by the researcher. In addition, additional results of the study found no significant differences in workplace bullying perceptions by sex ( $p = 0.403$ ,  $t = 0.838$ ) and no significant performance differences by sex ( $p = 0.998$ ,  $t = 0.002$ ). Based on the age group there were significant differences in workplace bullying perception ( $p = 0,000$ ,  $t = 0.548$ ) and no significant performance difference ( $p = 0.465$ ,  $t = 0.566$ ), whereas on the basis of employment, it was found that there was no difference in workplace bullying ( $p = 0.178$ ,  $t = 0.116$ ), but there were significant performance differences ( $p = 0.020$ ,  $t = 0.263$ ).

**Kata Kunci:** *Workplace bullying perception, performance perception, NAQ-R.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas kasih dan anugerah-Nya yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *WORKPLACE BULLYING* DENGAN PERSEPSI KINERJA PEGAWAI KELURAHAN**”

Skripsi ini diajukan sebagai salah syarat untuk melaksanakan ujian akhir dari serangkaian proses untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi. Peneliti menyadari bahwa karya tulis ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, hal ini merupakan suatu bentuk dari keterbatasan yang peneliti miliki.

Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih atas tangan-tangan kasih beberapa pihak yang memberikan semangat moril dan materiil, berkat mereka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.
2. Ibu Cleoputri Al Yusainy, S.Psi., M.Psi., Ph.D. selaku ketua jurusan Psikologi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Ilhamudin Nukman, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing akademik dan juga sekaligus pembimbing skripsi yang banyak memberikan bimbingan, saran, dan bersedia meluangkan waktu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Ika Fitria, S.Psi., M.Psi., dan Ibu Yunda Megawati, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji, terimakasih atas kritik dan sarannya dalam memperbaiki skripsi ini.

5. Seluruh lurah kelurahan kota X dan pegawai-pegawainya yang bersedia memberikan ijinnya untuk peneliti mengambil data penelitian
6. Keluarga Peneliti atas doa dan dukungannya terutama kedua orang tua penulis (Frans Hadiarko dan Monica Eny), serta kakak adik penulis (Rista, Mas Ardha, Mbak Tantri, dan Mbak Prisma).
7. Romo Eko Putranto yang bersedia memberikan tempat tinggal dan support beasiswa selama masa perkuliahan, dan juga teman-teman Wisma Kepemudaan, Mario, Black, Ardi, Anton, Ricky, Almarhum Alex, Jimmy, Regi, Hendra, Evan, Giga, dan David yang mau menjadi teman berproses membentuk karakter, *hardskill* dan *softskill* semenjak peneliti menginjakkan kaki di Malang.
8. Teman-teman dan dedek gemes Pastoral Pelajar, Tinus, Topel, Vero, Egik, Pipin, Danang, Lely, Gita, Toper, Bebek, dan banyaklah, yang selalu mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi dengan saling melemparkan candaan.
9. Teman-teman Ojek Baper yang selalu saya jadikan tempat bersenda gurau dan mencari sesuap nasi.
10. My best friend! My love! Konco mesralah...hehe Intan Triajeng yang selalu memberikan masukan secara intens dalam penyelesaian skripsi ini, dan juga ada Diandra Febriswari (kapan jadi nonton?), Desi Nilamsary (makasih persewaan rumahnya hehe), Ismya Humaira (selamat menikah! Oiya utangku belum lunas wkwk), Melita Gusti (korban *bullyingku* wkwk, sukses terus!)

11. My best friend too! Vinsensius Gerry (semoga bener spell namanya wkwkwk), dan Agung Kresdianto teman untuk melampiaskan kata-kata kasar dan saling bekerjasama dalam pelayanan di Keuskupan Malang.
12. Keluarga besar Psikologi UB 2012 yang menjadi teman seperjuangan selama ini, maafkan saya sedikit telat lulus.
13. Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Akhir kata, penulis mengucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Dari segala keterbatasan waktu, biaya, kemampuan dan literature, peniliti mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, karena keterbatasan tersebut, skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Peneliti berharap juga, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Malang, Desember 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iiiiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ixx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Penelitian Terdahulu.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Definisi Konsep Persepsi <i>Workplace Bullying</i> dan Persepsi Kinerja.....	14
2.1.1 Persepsi .....	14
2.1.2 Kinerja.....	14
2.1.3 Persepsi Kinerja .....	16
2.1.4 <i>Workplace Bullying</i> .....	17
2.1.5 Persepsi <i>Workplace Bullying</i> .....	22
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	24
2.4 Rumusan Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	26
3.2.1 Variabel Independen .....	26
3.2.2 Variabel Dependen.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
3.3.1 Persepsi <i>Workplace Bullying</i> .....	27
3.3.2 Persepsi Kinerja .....	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	28

3.4.1 Populasi .....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Instrumen Penelitian .....	30
3.5.1 Skala Persepsi <i>Workplace Bullying</i> .....	30
3.5.2 Skala Persepsi Kinerja.....	32
3.6 Prosedur Penelitian .....	34
3.7 Validitas dan Reliabilitas .....	35
3.8 Uji Hasil Penelitian.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	39
4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	39
4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja .....	40
4.2 Deskripsi Data Penelitian .....	41
4.2.1 Kategorisasi Skor Variabel Persepsi <i>Workplace Bullying</i> .....	42
4.2.2 Kategorisasi Skor Variabel Persepsi Kinerja .....	43
4.3 Hasil Uji Hipotesis.....	44
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Penelitian .....	44
4.3.2 Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	45
4.3.3 Hasil Tambahan Penelitian .....	47
4.4 Pembahasan .....	49
4.4.1 Pembahasan Hasil .....	49
4.4.2 Pembahasan Hasil Analisa Tambahan .....	53
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran .....	56
5.2.1 Saran Teoritis .....	56
5.2.2 Saran Praktis .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>64</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Blueprint Skala Workplace Bullying (NAQ-R).....	32
Tabel 2 Blueprint Skala Persepsi Kinerja .....	33
Tabel 3 Indeks Cronbach's Alpha.....	36
Tabel 4 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 5 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 6 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian.....	41
Tabel 8 Kategorisasi Skor Persepsi Workplace Bullying .....	42
Tabel 9 Kategorisasi Skor Persepsi Kinerja.....	43
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 11 Hasil Uji Linearitas .....	45
Tabel 12 Hasil Uji Product Moment Pearson .....	46
Tabel 13 Gambaran Persepsi Workplace Bullying Berdasarkan Kelompok Usia	48
Tabel 14 Gambaran Kinerja Berdasarkan Masa Bekerja.....	48

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 2 Peneliti bersama Lurah Kelurahan Kota X .....	83
Gambar 3 Salah Satu Pegawai Kelurahan Mengisi Kuesioner .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Skala Negative Act Questionare .....	64
LAMPIRAN 2 Hasil Uji Skala Workplace Bullying (NAQ-R) Sebelum Eliminasi Outlier .....	66
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Skala Workplace Bullying (NAQ-R) Setelah Eliminasi Outlier .....	67
LAMPIRAN 4 Skala Kinerja .....	69
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Skala Kinerja Sebelum Eliminasi Outlier.....	71
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Skala Kinerja Setelah Eliminasi Outlier .....	72
LAMPIRAN 7 Contoh Skala NAQ-R yang Telah Terisi .....	74
LAMPIRAN 8 Contoh Skala Kinerja yang Telah Terisi .....	77
LAMPIRAN 9 Hasil Uji Asumsi Sebelum Eliminasi Outlier .....	80
LAMPIRAN 10 Hasil Uji Asumsi Setelah Eliminasi Outlier.....	81
LAMPIRAN 11 Output Uji Stasistik Setelah Emliminasi Outlier .....	82
LAMPIRAN 12 Dokumentasi Penelitian .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kelurahan merupakan aspek penting dari sebuah kota dan kelurahan memiliki peran penting, yakni menjadi ujung tombak administrasi keadilan sosial masyarakat, maka dari itu kelurahan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam melayani masyarakat. Sumber daya manusia memiliki peranan yang fundamental untuk melaksanakan kebijakan instansi pemerintahan sekaligus operasionalisasinya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya mengolah berbagai macam sumber daya, termasuk yang paling penting adalah sumber daya manusia. Organisasi harus bisa menjamin sumber daya manusia atau pegawai dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, namun apabila kinerja pegawai buruk dapat menurunkan kinerja organisasi.

Pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP) Kota X, kualitas pelayanan masyarakat mengalami penurunan dari tahun 2015 ke tahun 2016. Presentase kualitas pelayanan masyarakat pada tahun 2015 sebesar 79,56%, sedangkan tahun 2016 sebesar 77,66%. Hal tersebut menunjukkan penurunan kinerja aparatur pemerintahan, diantaranya pada kelurahan yang bertugas melayani masyarakat. Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kelurahan dalam memberikan pelayanan

publik dan menyelenggarakan administrasi pemerintahan, dapat membuat masyarakat kurang puas terhadap kinerja pemerintah. Sedangkan dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Ayat 1 berbunyi “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Sehingga kelurahan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Pengertian kinerja atau *performance* sendiri merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengukuran kinerja dapat diketahui jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Moeheriono, 2012). Standar keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh organisasi itu sendiri, tapi setiap individu mempunyai standar keberhasilannya sendiri yang bahkan dapat melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi atau dengan kata lain individu memiliki persepsinya sendiri tentang kinerja.

Pada era kompetisi global ini, kehidupan kerja merupakan hal yang penting bagi setiap instansi, karena selalu dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja (Ballou & Godwin, 2007). Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang sehat dimana instansi atau organisasi menciptakan

suasana untuk mendukung kesehatan pekerja secara fisik dan khususnya secara psikologis, serta membantu pekerja menguasai pekerjaan dan menghadapi keadaan seperti stress atau tekanan (Kelloway & Day, 2005). Tekanan muncul dari aspek lingkungan seperti rendahnya keselamatan kerja, fasilitas yang tidak memadai, stress, bahkan tekanan dari persaingan antar pekerja (Kiriago & Bwisa, 2013). Kiriago dan Bwisa (2013) menambahkan, bahwa apabila persaingan antar pekerja tidak sehat, maka dapat memicu munculnya *workplace bullying*. Peran pemimpin sangatlah penting untuk mengolah persaingan antar pekerja ini menjadi persaingan yang sehat.

*Bullying* sendiri adalah sebuah hasrat untuk menyakiti. Hasrat ini diperlihatkan ke dalam aksi yang menyebabkan seseorang menderita. Aksi ini dilakukan secara langsung oleh seseorang atau sekelompok yang lebih kuat, tidak bertanggung jawab, biasanya berulang, dan dilakukan dengan perasaan senang (Ken Rigby dalam Astuti, 2008). Kasus intimidasi atau *bullying* ini dapat terjadi dimanapun, kapanpun dan oleh siapapun.

*Bullying* di tempat kerja merupakan permasalahan mendasar bagi organisasi (Rasool, Azru, Hasan, Rafi & Kashif, 2013), namun hal tersebut tergantung bagaimana pegawai mempersepsikan *workplace bullying*, apakah dilihat sebagai suatu yang membangun atau menurunkan kinerja, apabila dilihat sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, *Workplace bullying* akan menimbulkan permasalahan dalam perusahaan (Einarsen, 2009). Hasil analisis terhadap 148-organisasi di seluruh dunia, ditemukan 49% terjadinya *bullying* dari total organisasi yang dianalisis (Hodson,

Roscigno & Lopez, 2006; dalam Lutgen-Sandvik & Sypher, 2008). Penelitian di Amerika Serikat juga menunjukkan tingkat kejadian yang mengkhawatirkan. Selama periode 6 hingga 12 bulan di tahun 2015, 13% karyawan di-bully di tempat kerja dan hal ini meningkat secara signifikan ketika dilakukan perhitungan terhadap *bullying* yang diterima sepanjang karir mereka yaitu sebesar 30% (Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts, 2015). Ken Rigby dalam Astuti (2008) menambahkan bahwa Perilaku *bullying* ini muncul akibat terjadinya konflik atau perbedaan persepsi tentang kinerja, seorang karyawan yang melihat rekan kerja memiliki kinerja yang lebih baik dan mendapat pujian dari atasan atau bahkan sebaliknya, maka muncul persaingan yang menyebabkan perilaku *bullying*.

Survey yang dilakukan oleh *Institute of Bullying in Workplace* pada tahun 2006, menemukan beberapa bentuk *bullying* yang sering terjadi. Bentuk-bentuknya yaitu tuduhan (71%), ancaman nonverbal (68%), meremehkan pendapat orang lain (64%), mengucilkan seseorang (64%), menghindari memberikan pujian meskipun hasil kerja memuaskan (58%), kritikan pedas dan menetapkan standar yang berbeda untuk suatu tugas (57%), menyebarkan gosip mengenai seseorang (56%) dan meminta orang lain untuk memperlakukan karyawan secara tidak adil (55%) (Gholipour, Sanjari, Bod & Kozekanan, 2011).

Pengertian *workplace bullying* itu sendiri, Einarsen, dkk (2009) mendefinisikan *workplace bullying* sebagai *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (perilaku menyerang), *social excluding* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku-perilaku lain

yang berpengaruh negatif terhadap pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang dan terus menerus. Hal tersebut jika berlangsung terus-menerus akan menghasilkan penurunan pada berbagai *outcomes* organisasi (Einarsen dkk, 2009; Matthiesen & Einarsen, 2004; Glaso & Notalaers, 2012). Bagi korban, *workplace bullying* dapat dilihat sebagai suatu yang tidak menyenangkan atau dapat dilihat sebagai suatu hal yang dapat mempererat relasi antar pegawai, tergantung bagaimana korban mempersepsikannya.

*Bullying* di tempat kerja berdampak tidak hanya terhadap individu namun juga berdampak terhadap organisasi (Hoel & Copper, 2000). Bagi individu yang merasa menjadi korban, *bullying* di tempat kerja telah terbukti memiliki dampak psikologis dan fisiologis yang merugikan pegawai yang menjadi korban. Dampak psikologis yang dilaporkan adalah ketakutan, ketidakberdayaan, kecemasan dan depresi (De Gucht, Fischler & Heiser, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2001), sementara fisiologis berupa sakit kepala dan gangguan perut (Vartia, 2001). Sedangkan menurut Einarsen dkk (2009) pengaruh yang mungkin dapat terjadi bagi individu yang mengalami *bullying* meliputi stres, kecemasan atau gangguan tidur serangan *panic* dalam mengambil keputusan, tidak memiliki kapasitas untuk bekerja, bermasalah dengan konsentrasi, hilangnya kepercayaan diri, atau berkurangnya kinerja, depresi atau merasa diisolasi, luka fisik, berkurangnya kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

*Workplace bullying* juga menyebabkan karyawan kurang mampu mengatasi tugas sehari-hari dan bekerjasama dengan orang lain di



lingkungan kerjanya (Einarsen, 2000). Selain itu ditemukan karyawan cenderung menarik diri, enggan berkomunikasi karena takut dikritik dan kehilangan semangat kerja (Field, 2005). Hasil penelitian Leymann (1996) juga menunjukkan bahwa *bullying* memiliki dampak kognitif terhadap karyawan yang mengalami *bullying* seperti masalah konsentrasi, ketidaknyamanan dalam bekerja dan kurang inisiatif. Dari penelitian yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa *bullying* di tempat kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Selain secara individual *workplace bullying* juga memberikan dampak terhadap organisasi. Rasa ketidakberdayaan dan emosional negatif diantara pegawai akibat *bullying* akan berdampak kegagalan memberikan kontribusi kemampuan kerja terbaik, tidak memberikan ide ekstra atau feedback dalam menghadapi masalah-masalah organisasi. Pergantian staf yang keluar akibat *bullying*, peningkatan ketidakhadiran karena sakit, penurunan produktifitas, pengusutan atas perlakuan buruk dan potensi penuntutan secara hukum/proses pengadilan jelas merugikan organisasi (Vartia, 2001).

Sayangnya *bullying* di tempat kerja masih dianggap sebagai hal yang biasa saja dan dianggap sebagai sarana untuk mempererat relasi bagi para pekerja di Indonesia, padahal belum tentu pegawai yang menerima perilaku *bullying* menganggapnya demikian, tergantung persepsi *workplace bullying* masing-masing individu. *Workplace bullying* dipersepsikan sebagai hal yang tidak menyenangkan dapat memberikan dampak negatif pada targetnya. Perilaku ini semakin lama semakin

meningkat, dan individu yang menjadi target *bullying* juga jarang melaporkan perlakuan yang diterimanya, sebab mereka takut akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan karir mereka (Gunawan, Prihanto & Yuwanto; 2009; Peyton, 2003).

Peneliti tertarik untuk mengkaji persepsi *workplace bullying* dan hubungannya dengan kinerja pegawai kelurahan, karena penelitian tentang *workplace bullying* jarang dilakukan di dalam lembaga pemerintahan setingkat kelurahan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai kelurahan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai kelurahan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih yaitu sebagai wacana dalam ilmu psikologi, secara khusus di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi data empiris berkaitan dengan tingkat *bullying* di tempat kerja, dan kinerja seseorang, sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, serta memberi pemahaman mengenai hubungan *bullying* di tempat kerja dan kinerja. Selain itu dari penelitian ini diharapkan, setiap pekerja mampu menghargai rekan kerjanya.

## 1.5 Penelitian Terdahulu

### a. *Peranan dukungan organisasi dan bullying di tempat kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi.*

Penelitian yang dilakukan oleh Dita pada tahun 2014 ini, bertujuan untuk mengetahui peranan dukungan organisasi dan *bullying* di tempat kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Penelitian ini melibatkan 412 Pegawai Negeri Sipil menggunakan alat ukur skala komitmen karyawan, skala dukungan organisasi dan skala *bullying* di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan *bullying* di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dukungan organisasi memiliki sumbangan lebih besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi dibandingkan dengan *bullying* di tempat kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dua dari tiga aspek dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap komitmen karyawan pada organisasi yaitu aspek *fairness* dan *organizational reward and job*

*condition*. Sementara itu, juga ditemukan dua dari tiga bentuk *bullying* di tempat kerja berkontribusi terhadap komitmen karyawan pada organisasi yaitu *work related bullying* dan *person related bullying*.

**b. *Pengaruh bullying di tempat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja.***

Tujuan dari penelitian yang dilakukan Simson K. pada tahun 2015 ini adalah untuk menguji pengaruh *bullying* di tempat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini melibatkan 178 petugas kepolisian yang bekerja di Polres Tapanuli Utara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif *bullying* di tempat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada petugas kepolisian. Studi ini membuktikan bahwa *bullying* di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, dimensi *physical intimidation* ditemukan yang paling signifikan berpengaruh secara negatif terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan memberi pemahaman tentang bagaimana *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

**c. *Pengaruh bullying di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.***

Penelitian Sutanto pada tahun 2015 ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara fenomena yang sudah banyak terjadi di tempat kerja namun masih kurang mendapatkan perhatian dari organisasi, yaitu *bullying* dengan kesejahteraan psikologis karyawan perbankan di kota Medan. Sebanyak

160 karyawan perbankan (47 pria dan 113 wanita) yang dilibatkan dalam penelitian ini dipilih melalui teknik *accidental sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kesejahteraan psikologis dan *Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R). Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisa regresi sederhana dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *bullying* di tempat kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan perbankan ( $r = -0.679$ ,  $R \text{ square} = 0.461$ ,  $p < 0.01$ ). Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kedua dimensi *bullying* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana *bullying* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan agar perusahaan dapat mempertahankan budaya *anti-bullying* di tempat kerja.

**d. Perbedaan persepsi menjadi korban *bullying* di tempat kerja ditinjau dari jenis kelamin (Studi komparasi pada tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas X).**

Penelitian ini dilaksanakan oleh Silviandari pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan persepsi menjadi korban *bullying* di tempat kerja pada tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas X yang ditinjau dari jenis kelamin. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 184 orang. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian adalah skala *Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R) yang telah dikembangkan oleh Einarsen, dkk pada tahun 2009. Melalui uji hipotesis dengan *independent sample t-*

*test*, didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam mempersepsikan diri menjadi korban *bullying* di tempat kerja. Dimana persepsi menjadi korban *bullying* di tempat kerja pada laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan perempuan.

**e. *Workplace bullying: aggressive behavior and its effect on job satisfaction and productivity***

Penelitian ini dilakukan oleh Fisher pada tahun 2008 dengan pendekatan *online survey*. Penelitian ini sendiri memiliki beberapa tujuan, diantaranya yaitu: (1) mengetahui frekuensi terjadinya *bullying*, (2) mengetahui pengalaman penganiayaan dan perilaku negatif dari target; (3) menentukan akibat fisik atau stress mental yang berhubungan dengan *bullying*; (4) mengungkapkan hubungan antara *workplace bullying* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 2500 karyawan yang terdiri dari berbagai organisasi meliputi *Employee Leadership Organization* (ELO) dan *American of Quality* (ASQ). Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat beberapa perilaku negatif di tempat kerja yang berkaitan dengan *bullying*. Meskipun sampelnya terbatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan lingkungan organisasinya sebagai lingkungan yang perlu mendapat perhatian karena dianggap penuh dengan perilaku kasar yang dilakukan atasan maupun rekan kerja.

**f. *Workplace bullying, emotion, and outcomes***

Penelitian yang dilakukan Glaso dan Notelaers (2012) ini dilakukan terhadap 5220 anoni, responden yang terdiri dari 12 perusahaan di Belgia

melalui *online survey*. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 25% karyawan industri manufaktur, 44% perusahaan jasa, dan 31% karyawan pekerjaan umum. Hasil penelitian menemukan bahwa pengalaman emosional secara parsial menjadi mediator signifikan antara *workplace bullying* dengan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi.

**g. *Effect of workplace bullying on employee performance in the public sector***

Penelitian ini dilakukan oleh Peter Adoko Obicci (2015). Penelitian ini berfokus pada efek *workplace bullying* terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Uganda. Pengukuran menggunakan NAQ-R untuk *workplace bullying* dan JPQ (Job Performance Questionnaire) dengan 200 partisipan dan proses pengguguran outlier menjadi 180 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

**h. *The impact of workplace bullying on work performance.***

Penelitian yang dilaksanakan oleh Yahaya (2012) ini berfokus pada hubungan antara *workplace bullying* dan *Work Performance*. *Workplace bullying* diukur dengan NAQ-R milik Einarsen & Hoel (2009), dengan dimensi *person related bullying* dan *work related bullying*. Uji reliabilitas *workplace bullying* adalah 0.923 dan *work performance* 0.836. Analisis data SPSS menunjukkan terdapat pengaruh *workplace bullying* ( $r = 0.0413$ ) terhadap *work performance*. Harapan dari penelitian ini untuk perusahaan,

manajer dan pemimpin merencanakan agar dapat membangun kualitas lingkungan kerja untuk pegawai demi menghasilkan kinerja yang baik.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Definisi Konsep Persepsi *Workplace Bullying* dan Persepsi Kinerja**

##### **2.1.1 Persepsi**

Pada kenyataannya, setiap orang memiliki persepsi sendiri atas suatu kejadian. Robbins (2006) mendefinisikan persepsi sebagai proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensoris guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif. Persepsi juga merupakan pengalaman tentang objek atau hubungan yakni hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Meskipun demikian, karena persepsi tentang objek atau peristiwa tersebut bergantung pada suatu kerangka ruang dan waktu, maka persepsi akan bersifat sangat subjektif dan situasional. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan situasional (Wulansari, 2008). Faktor personal berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal-hal lain. Sementara itu, faktor struktural berasal dari sifat fisik dan dampak saraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu.

##### **2.1.2 Kinerja**

###### **A. Definisi Kinerja**

Kinerja atau *performance* menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta

organisasi bersangkutan. Kinerja menurut Amstrong dan Baron (2001) seperti dikutip oleh Wibowo (2007) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai profesinya.

## **B. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja yang dikembangkan dalam indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja dan akhirnya digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

Menurut Henderson (dalam Wirawan, 2009), dimensi pekerjaan dapat mengambil satu atau lebih dari tiga bentuk, yaitu tanggung jawab atau kewajiban, perilaku, dan sifat. Menurut Wirawan (2009) secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara karyawan berbicara dan berjalan ketika bekerja.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

### **2.1.3 Persepsi Kinerja**

Persepsi merupakan proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensoris guna memberikan arti bagi

lingkungan mereka (Robbins, 2006), sedangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja adalah gambaran individu mengenai kinerja. Individu menilai dan mengobservasi bagaimana kinerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.4 Workplace Bullying**

##### **A. Definisi Workplace Bullying**

Istilah *bullying* berasal dari bahasa Inggris, dan penggunaan istilahnya berbeda pada setiap negara, seperti: *mobbing* (Scandinavia), *bullismo* (Italia), *harcelement* (Prancis), *intimidation* (Kanada), dan *ijime* (Jepang), yang secara umum berarti perilaku yang mengancam kenyamanan seseorang baik dilakukan secara fisik maupun verbal (Elame, 2013). *Bullying* di tempat kerja merupakan penyalahgunaan kekuasaan di perusahaan dengan mengintimidasi seseorang yang menimbulkan rasa sakit, marah, rentan, dan tidak berdaya (Rayner, Hoel, & Copper, 2002). Sedangkan menurut *Healty Workplace Bill* dalam *Workplace Bullying Institute* (2014), *Bullying* di tempat kerja merupakan penganiayaan yang berulang, perilaku kasar seperti; mengancam, membuat malu, atau intimidasi, sabotase kerja atau pelecehan verbal.

*Australian Public Service Commission* (2009) mengemukakan konsep *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku berulang yang tidak beralasan, seperti: mempermalukan, mengintimidasi, mengancam, serta merendahkan seorang atau beberapa pekerja, yang berdampak pada

kesehatan dan keamanan pekerja. Sejalan dengan pengertian Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2009) mendefinisikan *workplace bullying* sebagai *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), *social excluding* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku-perilaku lain yang berpengaruh negatif terhadap pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus.

Menurut Oade (2009), *bullying* di tempat kerja adalah perilaku seorang pekerja yang menyerang pekerja lainnya secara psikologis ataupun emosional berkaitan dengan *self esteem*, *self confidence*, dan *self performance*, sehingga mengurangi kemampuan pekerja untuk mengerjakan kewajibannya di tempat kerja.

Rudi (2010) menambahkan bahwa *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku dan praktek negatif secara berulang yang ditujukan kepada satu atau beberapa pekerja, sehingga berakibat ketidakberdayaan dan penderitaan psikologis yang mempengaruhi perilaku seorang pekerja dan kinerjanya di sebuah instansi ataupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *bullying* di tempat kerja merupakan bentuk perilaku negatif yang dilakukan secara berulang oleh seorang pekerja, baik disengaja ataupun tidak, terhadap pekerja lainnya yang berdampak pada keamanan dan kesehatan pekerja, serta mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan tugasnya.

## B. Konsep *Bullying* di Tempat Kerja

*Interagency Round Table on Workplace Bullying* (2005)

mengemukakan tiga komponen penting terkait *bullying* di tempat kerja, yaitu:

- a. *Repeated*, perilaku *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang, dan bisa mencakup lebih dari satu jenis perilaku yang dilakukan terus-menerus.
- b. *Systematic*, perilaku *bullying* dilakukan dengan perencanaan melalui suatu metode ataupun ide.
- c. *Risk to health and safety*, perilaku *bullying* mencakup hal-hal yang beresiko pada kondisi kesehatan pekerja baik secara fisik maupun mental.

*Bullying* di tempat kerja tersebut melibatkan tiga pihak, yaitu: (1) *bully*, yaitu orang yang melakukan tindakan *bullying*, (2) korban, merupakan target dari perilaku *bullying*, dan (3) *bystanders*, yaitu individu selain *bully* dan korban yang ikut menyaksikan perilaku *bullying* di tempat kerja (Johnson & Johnson, 2007).

## C. Jenis-Jenis *Bullying* di Tempat Kerja

Peyton (2003) mengemukakan dua tipe *bullying* yaitu: *gross and obvious behavior* dan *subtle variety behavior*. Perilaku *bullying* yang termasuk dalam tipe *gross and obvious behavior* adalah merendahkan dan menjatuhkan pekerja lain, mengubah *deadline* kerja, memanfaatkan informasi personal mengenai pekerja, mengisolasi dan mengintimidasi pekerja lain, sarkasme, membuat *joke* atau humor yang tidak pantas

mengenai pekerja, berpura-pura dan sengaja menciptakan kondisi yang berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja, pelecehan seksual, pelecehan dengan menggunakan media elektronik, mengganggu privasi pekerja, serta merusak reputasi profesional seorang pekerja.

Sedangkan yang termasuk *subtle variety behavior* adalah membuat jadwal palsu, menggunakan kebijakan instansi/organisasi untuk menyembunyikan perilaku yang tidak pantas, menyalahkan orang lain atas sesuatu yang tidak tanggung jawab mereka, kontrol berlebih, sikap tidak adil, serta menyebarkan gosip (Peyton, 2003).

*Australian Public Service Commision* (2009) mengemukakan bahwa seorang *bully* dapat melakukan perilaku *bullying* baik secara sengaja, maupun tidak sengaja tetap dengan tujuan untuk mengintimidasi dan menyebabkan *distress* dan dampak negatif lain bagi pekerja. Selain itu, jenis perilaku *bullying* dapat berupa:

- a. Perilaku *bullying* secara langsung, yaitu perilaku seperti mengejek, menggunakan kekerasan fisik, menggunakan kata-kata yang kasar, intimidasi, berkomentar yang pedas mengenai penampilan seseorang, maupun menyebarkan gosip mengenai seorang pekerja.
- b. Perilaku *bullying* secara tidak langsung, yaitu perilaku seperti menumpuk pekerjaan untuk dikerjakan seorang pekerja, memberi tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, memberikan tugas di luar kemampuan pekerja, perlakuan yang tidak adil, mengucilkan pekerja, serta tidak merespon pendapat dari pekerja tersebut.

Daniel (2009) secara spesifik menyebutkan beberapa tipe perilaku *bullying* di tempat kerja, yaitu:

- a. Kekerasan verbal: membentak, menyumpahi, menggunakan kata-kata kasar dan tidak sopan.
- b. Perilaku kasar: memperlakukan, mengancam baik secara publik ataupun personal, pengarahannya yang tidak pantas, menyerang, dan intimidasi.
- c. Kekerasan yang berhubungan dengan otoritas pekerja: evaluasi yang berlebihan dan tidak sesuai tentang pekerja, menolak kemajuan pekerja, mencuri *credit* pekerja, dan bertindak sewenang-wenang.
- d. Berhubungan dengan performa kerja seperti: sabotase, mencari-cari kesalahan, dan merendahkan seorang pekerja.
- e. Merusak hubungan seorang pekerja dengan atasan dan pekerja lainnya.

#### **D. Dimensi *Workplace Bullying***

Einarsen, dkk (2009) mengelompokkan perilaku *bullying* ke dalam tiga dimensi, yaitu :

##### *a. Work related bullying*

Merupakan segala macam bentuk perilaku yang membuat situasi kerja menjadi sulit bagi karyawan yang mengalami *bullying*. Diantaranya menetapkan tenggat waktu yang tidak masuk akal, beban kerja yang berlebihan, memberikan tugas yang terlalu mudah atau sedikit, selalu mengkritik hasil kerja karyawan.



b. *Person related bullying*

Merupakan segala macam bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi karyawan yang mengalami *bullying*. Diantaranya meremehkan kemampuan intelektual karyawan, komentar yang menghina, menyebarkan gosip atau rumor secara berlebihan, isolasi dan pengucilan sosial.

c. *Physical intimidation bullying*

Merupakan segala macam bentuk perilaku yang melibatkan kekerasan fisik atau resiko kekerasan. Diantaranya diteriaki oleh atasan, menunjuk dengan jari tengah atau menghalangi jalan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai bentuk perilaku *bullying* di tempat kerja, yang secara umum dapat dikelompokkan menjadi *work related bullying*, *person related bullying* dan *physical intimidation bullying*.

### 2.1.5 Persepsi *Workplace Bullying*

Persepsi merupakan proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensoris guna memberiksan arti bagi lingkungan mereka (Robbins, 2006), sedangkan *workplace bullying* merupakan *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), *social excluding* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku-perilaku lain yang berpengaruh negatif terhadap pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi *workplace bullying* merupakan gambaran

individu mengenai *workplace bullying*. Individu mengobservasi apakah dirinya pernah mengalami *workplace bullying* atau tidak.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

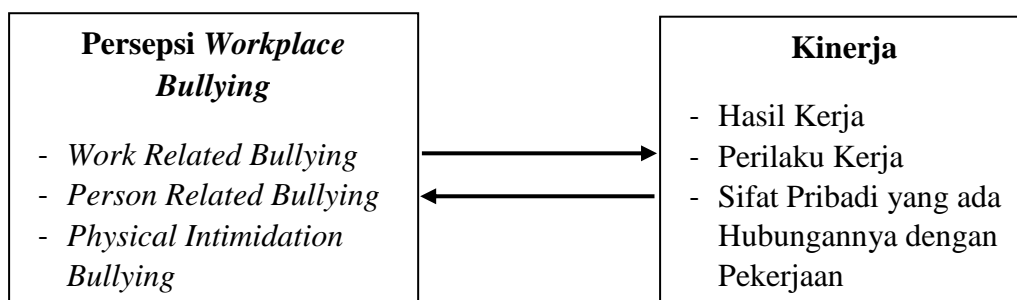
Konsep kinerja pada dasarnya dilihat dari beragam segi, antara lain kinerja pegawai dan kinerja organisasi, kinerja keuangan, kinerja kebijakan (Wibowo, 2007). Konsep kinerja ini saling berhubungan antara satu kinerja dengan kinerja yang lainnya, namun pada umumnya yang memiliki hubungan paling erat adalah kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja organisasi mencakup hasil keseluruhan, sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam melakukan suatu pekerjaan. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi karena yang menggerakkan organisasi adalah pegawai. Persepsi kinerja sendiri adalah gambaran individu mengenai kinerja. Individu menilai dan mengobservasi bagaimana kinerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja (Ballou & Godwin, 2007). Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang sehat dimana instansi atau organisasi menciptakan suasana untuk mendukung kesehatan pekerja secara fisik dan khususnya secara psikologis, serta membantu pekerja meningkatkan kinerjanya dan menghadapi keadaan seperti stress atau tekanan (Kelloway & Day, 2005). Tekanan muncul dari aspek lingkungan

seperti rendahnya keselamatan kerja, fasilitas yang tidak memadai, stress, bahkan tekanan dari persaingan antar pekerja (Kiriago & Bwisa, 2013). Kiriago dan Bwisa (2013) menambahkan, bahwa apabila persaingan antar pekerja tidak sehat, maka dapat memicu munculnya *workplace bullying*.

Konsep persepsi *workplace bullying* dalam penelitian ini pada dasarnya melihat seberapa sering karyawan menjadi korban *workplace bullying*. Bagi korban, *workplace bullying* merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan di tempat kerja. Hal tersebut jika berlangsung terus-menerus akan menghasilkan penurunan pada berbagai *outcomes* organisasi (Einarsen dkk, 2009). *Workplace bullying* juga menyebabkan karyawan kurang mampu mengatasi tugas sehari-hari dan bekerjasama dengan orang lain di lingkungan kerjanya (Einarsen, 2000). Selain itu ditemukan karyawan cenderung menarik diri, enggan berkomunikasi karena takut dikritik dan kehilangan semangat kerja yang menurunkan kinerja individu (Field, 2005). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi *workplace bullying* mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.

### 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, *Bullying* di tempat kerja merupakan variabel X yang memiliki 3 dimensi atau variasi yaitu *Work Related Bullying*, *Person Related Bullying*, *Physical Intimidation Bullying*. Sementara variabel Y dalam penelitian ini adalah persepsi kinerja. Dimensi persepsi kinerja sendiri terdiri dari Hasil Kerja, Perilaku Kerja, serta Sifat Pribadi yang ada Hubungan dengan Pekerjaan. Penelitian ini mengkaji tentang apakah terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai kelurahan Kota X.

#### **2.4 Rumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Ha:** Terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai.
- H0:** Tidak terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2015) Pendekatan dengan kuantitatif ini menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional ini bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2015).

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi variabel independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dan variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau

yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi *workplace bullying* (X).

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah persepsi kinerja (Y).

## 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 3.3.1 Persepsi *Workplace Bullying*

Persepsi *workplace bullying* merupakan gambaran individu mengenai *workplace bullying*. Individu mengobservasi apakah dirinya pernah mengalami *workplace bullying* atau tidak. Dimensi dalam *bullying* di tempat kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu *work related bullying*; *person related bullying*, dan *physical intimidation bullying* (Einarsen, dkk, 2009). Variabel persepsi *workplace bullying* diukur menggunakan skala *Negative Act Questionnaire Revised* (NAQ-R) yang diperkenalkan oleh Einarsen, dkk (2009). Pegawai yang memiliki skor *workplace bullying* yang rendah maka cenderung tidak pernah menjadi korban *workplace bullying*. Pegawai yang memiliki skor *workplace bullying* yang tinggi cenderung sering menjadi korban *workplace*

*bullying* dibandingkan dengan pegawai dengan yang mendapatkan skor rendah.

### **3.3.2 Persepsi Kinerja**

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai profesinya. Persepsi kinerja memiliki tiga dimensi yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009). Alat ukur yang digunakan pada variabel kinerja diadaptasi dari penelitian Maria S (2017). Pegawai yang mendapatkan skor tinggi, memiliki kinerja yang baik, sementara pegawai yang mendapatkan skor rendah memiliki kinerja yang kurang baik.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Azwar (2015) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek tersebut terdiri dari sejumlah individu yang setidaknya memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan Kota X per Mei 2017 yang berjumlah 645 orang, dengan Karakteristik sebagai berikut:

- a. Pria atau wanita yang berstatus sebagai pegawai kelurahan.
- b. Sudah bekerja minimal 0-1 (satu) tahun.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, maka dari itu suatu sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang representatif merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian karena, kesimpulan penelitian didasarkan pada analisis data sampel yang diterapkan pada keseluruhan populasi (Azwar, 2015).

Populasi pegawai kelurahan Kota X tercatat 645 pegawai. Jumlah sampel ditentukan dengan perhitungan rumus Slovin (Sugiyono, 2012), dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase tingkat kesalahan yang ditoleransi  
adalah 5%

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 247, berikut perhitungan rumus Slovin:

$$\begin{aligned} n &= \frac{645}{1 + 645 \cdot 0,0025} \\ &= 246,889 \sim 247 \text{ responden} \end{aligned}$$

Mengingat besarnya jumlah populasi dan keterbatasan peneliti, maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang disebut dengan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah



pengambilan sampel dimana setiap subjek dalam populasi harus memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Azwar, 2015). Teknik *probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*, yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2015). Sampel diambil secara *random* dari beberapa kelompok kelurahan hingga memenuhi jumlah sampel yang ditentukan.

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan skala. Penggunaan skala merupakan metode untuk mendapatkan jawaban subjektif dari subjek dengan menempatkan respon pada titik-titik yang kontinum (Azwar, 2015).

#### **3.5.1 Skala Persepsi *Workplace Bullying***

Skala persepsi *workplace bullying* menggunakan skala dari penelitian terdahulu oleh Simson K (2015) yang diadaptasi berdasarkan skala *Negative Acts Questionnaire Revised* (NAQ-R) oleh Einarsen. S., Hoel, H. dan Notelaers (2009). Skala tersebut telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan diadaptasi sesuai dengan konteks sosial dan budaya pegawai di Indonesia dengan proses transadaptasi (Wild, Grove, Martin, Eremenco, McElroy, Verjee-Lorenz, dan Erikson, 2005).

Skala NAQ-R ini merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat seberapa sering perilaku *workplace bullying* terjadi. Aitem dalam skala NAQ-R, mendeskripsikan subjek penelitian sebagai korban

*workplace bullying* (Einarsen, dkk, 2009). Terdapat 3 dimensi dalam alat ukur ini, yaitu dimensi *work related bullying*, *person related bullying*, *physical intimidation bullying*. Aitem NAQ-R terdiri atas 7-aitem *unfavourable* dan 15 aitem *favourable*, sehingga total terdapat 22-aitem dan tersebar pada dimensi NAQ-R, yaitu *work related bullying* berjumlah 11 butir, *person related bullying* berjumlah 6 butir, dan *physical intimidation bullying* berjumlah 5 butir. Respon skala mulai dari angka 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (setiap bulan), 4 (setiap minggu), 5 (setiap hari). Skala NAQ-R pada penelitian Simson K (2015) memiliki reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.971, sehingga bisa dikatakan sangat reliabel.

Berikut *blueprint* skala NAQ-R sesuai dengan dimensi *work related bullying*, *person related bullying*, dan *physical intimidation bullying*:

**Tabel 1 Blueprint Skala Workplace Bullying (NAQ-R)**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Work related bullying</i>	- Menerima tenggat waktu yang tidak masuk akal - Mendapatkan Beban kerja yang berlebihan - Selalu mendapatkan kritik terhadap hasil kerja	8, 4, 6, 14, 15, 20, 22	9, 11, 12, 13	11
2	<i>Person related bullying</i>	- Kemampuan intelektual diremehkan - Mendapat komentar hinaan - Mendapatkan gosip atau rumor yang berlebihan	1, 2, 7, 18, 3	17	6
3	<i>Physical intimidation bullying</i>	- Diteriaki rekan kerja - Dituding atau dituduh ( <i>Finger Pointing</i> ) - mendapatkan kekerasan fisik	5, 10, 16	19, 21	5
<b>TOTAL AITEM</b>					<b>22</b>

### 3.5.2 Skala Persepsi Kinerja

Skala persepsi kinerja diadaptasi dari skala penelitian terdahulu oleh Maria S. (2017) yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator

menurut Wirawan (2009). Terdapat 3 dimensi dalam skala persepsi kinerja ini, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Skala persepsi kinerja terdiri dari 19 aitem *favourable* dengan menggunakan 5 respon. Angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju, dan angka 5 sangat setuju. Berikut *blueprint* persepsi skala kinerja:

**Tabel 2 Blueprint Skala Persepsi Kinerja**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
1	Hasil Kerja	- Hasil kerja - Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan - Efektivitas melaksanakan tugas	1,3,5,7,14,18	6
2	Perilaku Kerja	- Perilaku yang disyaratkan oleh prosedur kerja - Perilaku yang disyaratkan kode etik - Perilaku yang disyaratkan oleh peraturan organisasi	2,4,8,9,12,19	6
3	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	- Pengetahuan - Sikap terhadap pekerjaan - Pengolahan emosi - Hubungan sosial rekan kerja	6,10,11,13,15,16,17	7
<b>TOTAL AITEM</b>				<b>19</b>

Semakin tinggi nilai respon yang diberikan pada skala persepsi kinerja, maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai. Sebaliknya, semakin rendah nilai respon yang diberikan pada skala persepsi kinerja,

maka semakin rendah kinerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

### **3.6 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah pelaksanaan penelitian dari awal hingga akhir. Masing-masing langkah dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Tahapan Awal**

Tahapan awal, peneliti mendefinisikan dan merumuskan masalah dengan melakukan studi pustaka untuk mendapatkan informasi dan teori-teori dasar yang mendukung variabel X dan Y, serta hubungan antara keduanya. Setelah mendapatkan referensi dari studi pustaka, peneliti melakukan *preliminary study* dengan melakukan tanya jawab kepada beberapa subjek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengklarifikasi dasar-dasar teori yang ditemukan pada saat studi pustaka. Setelah teori sejalan dengan fakta yang terjadi di lapangan, peneliti mulai merumuskan hipotesis dan menentukan metode penelitian. Selain itu peneliti juga menyusun skala, untuk mengukur variabel X dan Y. Peneliti juga mengumpulkan data awal, seperti data jumlah pegawai di setiap kantor kelurahan, serta nomor telepon kantor-kantor kelurahan.

#### **2. Pengumpulan Data**

Setelah ditentukan jumlah sampel dari keseluruhan populasi dengan teknik *cluster random sampling*, peneliti mulai membagikan skala sesuai jumlah sampel, yakni 247 orang di 24 kelurahan. Pada

pengumpulan data pertama ini peneliti hanya mendapatkan 124 kuesioner, karena 123 kuesioner lainnya dianggap gugur. Pengguguran dilakukan karena, jawaban tidak terisi penuh, jawaban satu kuesioner sama dengan kuesioner lainnya, dan subjek memilih jawaban yang sama pada satu kuesioner (*faking*). Hal ini mengakibatkan peneliti melakukan pengumpulan data ulang untuk memenuhi kuota sampel di kelurahan yang berbeda. Pengguguran sampel terus terjadi sampai pengumpulan data keempat kalinya, dan akhirnya memenuhi kuota sampel yang telah ditentukan.

### **3. Hasil Analisa, Pembahasan, dan Penarikan Kesimpulan**

Tahapan pengumpulan data yang sudah dilakukan kemudian diolah untuk membuktikan hipotesis. Pada proses pengolahan peneliti menggugurkan 17 sampel yang dianggap sebagai *outlier*, sehingga sampel yang diujikan dari 247 menjadi 230 sampel. Hal ini dilakukan agar data penelitian linear. Hasil yang didapatkan disesuaikan dengan teori-teori dan penelitian sebelumnya, dan dibahas secara mendalam pada bab pembahasan. Dari keseluruhan proses diatas didapat suatu kesimpulan dari variabel X dan Y.

## **3.7 Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Reliabilitas**

Ciri-ciri instrument ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran yang kecil (Azwar, 2015). Reliabel juga berarti sejauh mana suatu

alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha*, yaitu koefisien yang melihat sejauh mana aitem-aitem dalam suatu kelompok aspek saling berhubungan. Koefisien konsistensi yang mencapai angka 0,90 memperlihatkan reliabilitas alat ukur yang digunakan cukup memuaskan (Azwar, 2015). Berikut kriteria untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas;

**Tabel 3 Indeks Cronbach's Alpha**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
<b>0,80 – 1,00</b>	Sangat Tinggi
<b>0,60 – 0,80</b>	Tinggi
<b>0,40 – 0,60</b>	Cukup Tinggi
<b>0,20 – 0,40</b>	Rendah
<b>0,00 – 0,20</b>	Sangat Rendah (tidak berkorelasi)

## 2. Uji Validitas

Uji validitas yang dipakai untuk skala persepsi kinerja dan skala *bullying* di tempat kerja adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Azwar (2015) validitas isi merupakan validitas yang tidak didapatkan melalui perhitungan secara statistika, melainkan melalui analisis logika, oleh sebab itu, alat ukur ini diuji berdasarkan pendapat ahli (*expert judgement*).

Validitas isi dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu *face validity* (validitas tampak) dan *logical validity* (validitas logis). Validitas tampak dapat dilihat pada tampilan kuesioner mulai dari tampilan *cover*, judul, serta petunjuk pengisian. Azwar (2015) menjelaskan bahwa validitas isi melihat relevansi aitem dengan indikator berperilaku dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi

melalui nalar dan akal sehat yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur, proses ini disebut dengan validitas logis. Dalam penelitian ini skala persepsi kinerja dan skala persepsi *workplace bullying* menggunakan skala adaptasi telah tersusun dari penelitian terdahulu dan memiliki relevansi antara aitem dengan indikator berperilaku.

### **3.8 Uji Hasil Penelitian**

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi. Ada beberapa uji yang harus dipenuhi sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisa korelasi:

#### **1. Uji Daya Diskriminasi Aitem**

Uji daya diskriminasi suatu alat ukur dalam penelitian sangat diperlukan karena melalui daya beda aitem dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Aitem-aitem yang tidak memenuhi syarat kualitas tidak boleh diikutkan menjadi bagian tes (Azwar, 2015). Peneliti mengurangi aitem yang tidak sesuai kriteria ( $r_{ix} \geq 0.30$ ). Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi 0.30, daya pembedanya memuaskan.

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Widhiarso, 2010). *One Sample Kolmogorov Smirnov* menjadi



metode uji normalitas dalam penelitian ini, dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, apabila tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Widhiarso, 2010). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan uji F dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis parameter populasi (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini mengungkap hipotesis korelasional, menggunakan teknik *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS. Sugiyono (2012) memberikan pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian**

Penelitian ini melibatkan 247 orang subjek yang berprofesi pegawai kantor kelurahan Kota X per Mei 2017. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 3 Juni - 8 Agustus 2017 di seluruh kantor kelurahan Kota X. Penyebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja dipaparkan dalam tabel berikut:

##### **4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah sampel yang berjumlah 247, terdiri dari 120 orang (48,6 %) berjenis kelamin laki-laki, dan 127 orang (51,4 %) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan jenis kelamin, gambaran subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (N)</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	120	48,6 %
Perempuan	127	51,4 %
<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>100 %</b>

##### **4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**

Penyebaran subjek penelitian berdasarkan rentang usia pegawai kelurahan, dikelompokkan menurut teori perkembangan manusia oleh Santrock (2009). Pengelompokkan subjek penelitian berdasarkan rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (N)</b>	<b>Presentase</b>
20-30 tahun	Dewasa Awal	58	23,5%
40-59 tahun	Dewasa Madya	189	76,5%
<b>Total</b>		<b>247</b>	<b>100%</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian terbanyak berada pada kelompok usia 40-59 tahun atau berada pada kategori dewasa madya yaitu sebanyak 189 orang (76,5%). Subjek penelitian pada kelompok usia 20-30 tahun atau dewasa awal berjumlah 58 orang (23,5%).

#### **4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja**

Berdasarkan masa kerja, subjek penelitian dikelompokkan seperti pada tabel berikut.

**Tabel 6 Penyebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (N)</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-10 tahun	71	28,7
11-20 tahun	53	21,5
21-30 tahun	90	36,5
Diatas 30 tahun	33	13,3
<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>100</b>

Tabel 6 menunjukkan bahwa subjek penelitian terbanyak terdapat pada kelompok masa kerja 21-30 tahun, yaitu sebanyak 90 orang (36,5%), dan kelompok masa kerja 0-10 tahun terdapat 71 orang (28,7%), kemudian pada rentang 11-20 tahun terdapat 53 orang (21,5%), terakhir pada masa kerja diatas 30 tahun terdapat 33 orang partisipan (13,3%).

Kategori diatas berdasarkan persyaratan masa kerja untuk pemberian tanda kehormatan Satyalacana Karya Satya bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 20 tahu 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan.

#### 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah sebuah gambaran dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Berikut data yang diperoleh dari variabel persepsi *workplace bullying* dan variabel persepsi kinerja:

**Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
<i>Workplace Bullying</i>	247	66	22	110	14,67	41,35	22	69	8,661
Kinerja	247	57	19	95	12,67	75,35	21	94	9,486

Perhitungan pada variabel persepsi *workplace bullying*, diperoleh skor minimal hipotetik sebesar 22 dan skor maksimal hipotetik sebesar 69, kemudian rerata hipotetik sebesar 45,5 dengan deviasi standar sebesar 7,8.

Pada perhitungan data variabel persepsi kinerja, memperoleh skor minimal hipotetik sebesar 21 dan skor maksimal hipotetiknya sebesar 94, sehingga didapatkan rerata hipotetik sebesar 57,5 dengan deviasi standar sebesar 12,1.

Kemudian untuk melihat gambaran dari tinggi rendahnya nilai subjek, dilakukan kategorisasi pada skala persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja.

#### 4.2.1 Kategorisasi Skor Variabel Persepsi *Workplace Bullying*

Kategorisasi variabel persepsi *workplace bullying* terdiri dari lima frekuensi waktu terjadinya *bullying*, yaitu setiap hari, setiap minggu, setiap bulan, jarang, dan tidak pernah. Lebar interval pada masing-masing kategori, menggunakan rumus menurut sudjana (2005), sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kategori}}$$

Rentang minimal-maksimal dari skala persepsi *workplace bullying* yang memiliki 22 aitem dengan 5 pilihan jawaban yang bergerak dari skor 1 sampai 5, diperoleh  $22 \times 1 = 22$  sampai dengan  $22 \times 5 = 110$ , sehingga lebar interval yang diperoleh adalah  $(110 - 22) / 5 = 17,6$ . Skala persepsi *workplace bullying* memiliki lebar interval sebesar 17,6. Tabel 11 menunjukkan kategorisasi skor persepsi *workplace bullying*.

**Tabel 8 Kategorisasi Skor Persepsi Workplace Bullying**

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$92,4 \leq x < 110$	Setiap Hari	0	0%
2.	$74,8 \leq x < 92,4$	Setiap Minggu	0	0%
3.	$57,2 \leq x < 74,8$	Setiap Bulan	5	2%
4.	$39,6 \leq x < 57,2$	Jarang	156	63,2%
5.	$22 \leq x < 39,6$	Tidak Pernah	86	34,8%
<b>Total</b>			<b>247</b>	<b>100%</b>

Tabel 8 menunjukkan bahwa kategori skor subjek mengarah pada kategori jarang menjadi korban persepsi *workplace bullying* yakni 156 orang (63,2%), dan 86 orang (34,8%) merasa tidak pernah mengalami *workplace bullying*, serta sebagian kecil pegawai mengalami *workplace bullying* pada frekuensi waktu setiap bulan, yakni 5 orang (2%). Sementara itu, tidak ada orang yang masuk pada kategori setiap minggu dan setiap hari. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian pernah mengalami *workplace bullying* pada frekuensi waktu jarang.

#### 4.2.2 Kategorisasi Skor Variabel Persepsi Kinerja

Berdasarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan rumus deviasi standar (Azwar, 2015), kategorisasi skor persepsi kinerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu tinggi, sedang, rendah. Skala persepsi kinerja yang memiliki 19 aitem dengan 5 alternatif jawaban, mulai dari skor 1 sampai skor 5, diperoleh rentang minimum maksimumnya  $19 \times 1 = 19$  sampai dengan  $19 \times 5 = 95$ , sehingga lebar jarak sebarannya adalah  $95 - 19 = 76$ . Setiap satuan deviasi standarnya bernilai  $\sigma = 76 / 6 = 12,67$ , dan mean hipotetiknya bernilai  $\mu = 57$ . Berikut kategorisasi kinerja pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9 Kategorisasi Skor Persepsi Kinerja**

No.	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 69,67$	Tinggi	194	78,6%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$44,33 \leq X < 69,67$	Sedang	50	20,2%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 44,33$	Rendah	3	1,2%
<b>Total</b>				<b>247</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar subjek masuk pada kategori kinerja tinggi, yakni 195 orang (78,6%), 50 orang (20,2%) subjek masuk pada kategori kinerja sedang dan 3 orang (1,2%) masuk pada kategori kinerja rendah. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek berada dalam nilai persepsi kinerja yang tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Uji Asumsi Penelitian

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan, untuk memenuhi persyaratan sebelum dilakukan uji hipotesis.

##### a. Uji Normalitas

Cara mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal, yaitu dengan melakukan uji normalitas. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *one sample Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Z	P	Keterangan
Persepsi <i>Workplace Bullying</i>	1,284	0,074	Sebaran Normal
Kinerja	0,835	0,488	Sebaran Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal, karena  $p > 0,05$ . Hasil tes *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 10, menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel persepsi *workplace bullying* menunjukkan sebaran normal dengan nilai  $Z = 1,284$  dan  $p = 0,074$  atau  $p > 0,05$ .

2. Variabel persepsi kinerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai  $Z = 0,835$  dan  $p = 0,488$  atau  $p > 0,05$ .

#### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel persepsi *workplace bullying* mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan variabel persepsi kinerja. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja memiliki hubungan linear jika nilai  $p < 0,05$ .

**Tabel 11 Hasil Uji Linearitas**

Variabel		F	p	Keterangan
Persepsi <i>Workplace Bullying</i> *	<i>Linearity</i>	4,390	0,037	Linear
	<i>Deviation from Linearity</i>	1,034	0,425	
Kinerja				

Hasil uji linearitas pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *linearity* memperoleh nilai sebesar  $p = 0,037$  ( $p < 0,05$ ) dan signifikansi *deviation from linearity* memperoleh nilai sebesar  $p = 0,425$  ( $p > 0,05$ ).

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa uji asumsi variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja terpenuhi, berarti data berdistribusi normal dan variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja memiliki hubungan yang linear.

#### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa statistik parametrik dapat diterapkan dalam penelitian apabila keseluruhan uji asumsi dalam



pengujian data terpenuhi. Uji asumsi yang dilaksanakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal, sementara uji linearitas menunjukkan bahwa variabel persepsi *workplace bullying* dan variabel persepsi kinerja menunjukkan hubungan yang linear. Hasil uji asumsi dalam penelitian ini terpenuhi, maka uji statistik parametrik sesuai untuk diterapkan. Pengujian hipotesis menggunakan *Product Moment Pearson*, dan untuk pengujian statistik dilakukan perumusan hipotesis statistik, yaitu apabila  $p < 0,05$ , maka terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja.

**Tabel 12 Hasil Uji Product Moment Pearson**

		<b>Workplace Bullying</b>	<b>Kinerja</b>
<b>Persepsi Workplace Bullying</b>	Pearson Correlation	1	-,137*
	Sig. (2-tailed)	.	,038
	N	230	230
<b>Kinerja</b>	Pearson Correlation	-,137*	1
	Sig. (2-tailed)	,038	.
	N	230	230

Hasil perhitungan *product moment pearson* pada tabel 12 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja memiliki nilai sebesar  $p = 0,038$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $p$  lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), berarti, terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel, sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima, sehingga secara otomatis menolak hipotesis 0 ( $H_0$ ). Hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang

menyebutkan bahwa ada hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai, diterima secara signifikan.

Selanjutnya akan dihitung besarnya kontribusi dari variabel persepsi *workplace bullying* terhadap variabel persepsi kinerja, menggunakan rumus koefisien determinasi ( $r^2$ ).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = nilai koefisien

Dari perhitungan nilai  $Kd = (-0,137)^2 \times 100\% = 1,876\%$ , menunjukkan bahwa persepsi *workplace bullying* memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 1,876% terhadap persepsi kinerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.3.3 Hasil Tambahan Penelitian

Peneliti mendapatkan beberapa hasil tambahan yang diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian. Hasil tambahan penelitian meliputi gambaran variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, dan masa bekerja subjek penelitian.

##### A. Gambaran Persepsi *Workplace Bullying* Berdasarkan Usia.

Berikut gambaran persepsi *workplace bullying* berdasarkan usia subjek, dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13 Gambaran Persepsi *Workplace Bullying* Berdasarkan Kelompok Usia**

Variabel	Kelompok Usia	Jumlah (N)	Mean	SD	t	p
<i>Weorkplace Bullying</i>	Dewasa Awal	54	37,33	8,369	0,548	0,000
	Dewasa Madya	175	42,59	8,330		

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel persepsi *workplace bullying* mendapatkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan, terdapat perbedaan persepsi *workplace bullying* yang signifikan berdasarkan kelompok usia subjek penelitian. Kelompok usia dewasa awal memiliki rata-rata tingkat persepsi *workplace bullying* lebih tinggi daripada subjek penelitian pada kelompok usia dewasa madya.

#### **B. Gambaran Persepsi Kinerja Berdasarkan Berdasarkan Masa Bekerja.**

Pada tabel 14 menunjukkan gambaran persepsi kinerja berdasarkan masa bekerja.

**Tabel 14 Gambaran Kinerja Berdasarkan Masa Bekerja**

Variabel	Kelompok Usia	Jumlah (N)	Mean	SD	t	p
Kinerja	0 - 10 Tahun	66	77,41	7,502	0,263	0,020
	11 – 20 Tahun	50	76,56	7,905		
	21 – 30 Tahun	69	76,23	6,362		
	Diatas 30 Tahun	45	73,22	6,157		

Berdasarkan hasil uji anova, nilai  $p$  pada tabel 22, variabel persepsi kinerja mendapatkan nilai sebesar 0,020, hal ini berarti nilai  $p < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat perbedaan persepsi kinerja yang signifikan berdasarkan masa bekerja subjek penelitian.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pembahasan Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dari perhitungan *product moment pearson* yang memperoleh nilai koefisien korelasi negatif sebesar  $r = -0,137$  dan  $p = 0,038$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin jarang intensitas terjadinya *workplace bullying* yang dialami oleh pegawai, maka semakin tinggi tingkat persepsi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin sering intensitas terjadinya *workplace bullying* yang dialami oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat persepsi kinerja pegawai.

Hasil yang didapatkan ini, secara langsung sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Einarsen, dkk (2009), yakni *workplace bullying* memberikan dampak negatif pada kesehatan korbannya, serta menyebabkan psikosomatis dan gangguan kejiwaan, sehingga pegawai yang menjadi korban tidak dapat mencapai kinerja puncaknya. Keamanan pegawai dalam bekerja, terancam karena keadaan tersebut. Selain itu *workplace bullying*, menyerang mental pegawai, seperti pendapat Oade (2009) tentang *workplace bulliying*, yang mengungkap bahwa perilaku *workplace bullying* menyerang pekerja lainnya secara psikologis ataupun emosional berkaitan dengan *self esteem*, *self confidence*, dan *self performance*, sehingga mengurangi kemampuan pekerja untuk mengerjakan kewajibannya di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, Ahmed (2009), Ikanyon dan Ucho (2013), Moreno-Jimenez (2008), dan Tepperet (2001) menemukan hasil yang relevan dengan penelitian ini. Mereka menemukan bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Dampak negatif dari perilaku *Workplace bullying* terhadap organisasi dapat berupa hilangnya semangat bekerja pegawai, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, depresi, kegelisahan dan penyakit fisik; menurunkan produktivitas dan keuntungan; hilangnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan meninggalkan tempat kerjanya. Studi lain, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Alazab (2011), menunjukkan bahwa *bullying* atau perilaku negatif di tempat kerja ternyata berpengaruh terhadap variabel persepsi kinerja. Secara khusus yaitu perilaku seperti: merendahkan pendapat dan pemikiran seseorang, berteriak, menolak permintaan yang beralasan, serta mengkritik di depan pekerja lainnya. Kesempatan untuk menerima dan memberikan pendapat, ide, ataupun evaluasi di tempat kerja berhubungan dengan aspek kinerja dalam hal hubungan sosial terhadap rekan kerja (Walton, 2005)

Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa frekuensi terjadinya *workplace bullying* di Kelurahan Kota X termasuk dalam kategori jarang, sehingga menimbulkan persepsi kinerja yang tinggi atau pegawai kelurahan mengkategorikan dirinya dalam performa kerja yang baik. Pegawai yang merasa mengalami perilaku negatif atau menjadi korban *bullying* akan memiliki performansi kerja yang lebih rendah daripada yang tidak mengalami *workplace bullying* (Hewet R, 2016).

Alasan yang dapat menjelaskan adanya hubungan persepsi *workplace bullying* dengan persepsi kinerja pegawai adalah, *bullying* berhubungan negatif dengan beberapa dimensi kinerja, yaitu sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan indikasi hubungan sosial terhadap rekan kerja. *Workplace bullying* menunjukkan bahwa korban tidak memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja. *Positive relations* selalu dikaitkan dengan kepuasan kerja, reaksi terhadap stres, dan performansi individu (Reis & Collins, 2004). Selain itu, *bullying* di tempat kerja mengindikasikan adanya konflik interpersonal di tempat kerja yang dapat menghasilkan *power deficit* bagi individu (Einarsen, Matthiesen, & Skogstad, 2007). Hal ini menyebabkan individu secara perlahan-lahan merasa tidak berdaya dan tidak dapat melindungi dirinya ataupun meningkatkan hubungan interpersonalnya sehingga kinerjanya menurun, sedangkan individu yang memiliki hubungan yang positif dan hangat di tempat kerja akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Dari hasil deskripsi data penelitian, dijelaskan bahwa variabel *workplace bullying* memiliki rerata empiris sebesar 41,35. Berdasarkan hasil kategorisasi dari 247 sampel penelitian, pada kategori jarang menjadi korban *workplace bullying* yakni terdapat 156 orang (63,2%), dan 86 orang (34,8%) merasa tidak pernah mengalami *workplace bullying*, serta sebagian kecil pegawai mengalami *workplace bullying* pada frekuensi waktu setiap bulan, yakni 5 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden jarang mengalami *workplace bullying*. Menurut Einarsen (2000), individu yang jarang atau tidak pernah menjadi korban

*workplace bullying* mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan berupaya memberikan kontribusi yang terbaik bagi rekan-rekan dan organisasinya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Simon (2014) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden (51,1%) jarang menerima perilaku *workplace bullying*, sementara di kelurahan kota x menyatakan bahwa sebagian besar responden (63,2%) juga jarang menerima perilaku *workplace bullying*. Responden yang jarang mengalami *bullying* memiliki kualitas kehidupan kerja yang positif, sebaliknya akan menurunkan kualitas kehidupan apabila korban mengalami intensitas *bullying* yang hampir setiap hari atau setiap minggu.

Variabel persepsi kinerja sendiri memiliki rerata empiris sebesar 75,35, berarti persepsi kinerja pegawai kelurahan termasuk dalam kategori tinggi. Sebagian besar subjek masuk pada kategori persepsi kinerja tinggi, yakni 195 orang (78,6%), 50 orang (20,2%) subjek masuk pada kategori persepsi kinerja sedang dan 3 orang (1,2%) masuk pada kategori persepsi kinerja rendah. Performansi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki intensitas *workplace bullying* yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Peter (2015) yang membuktikan bahwa intensitas *workplace bullying* yang tinggi berdampak pada ketidakhadiran, rasa tidak puas, *turnover*, gangguan fisik atau mental pekerja. Pemimpin organisasi yang kurang menyadari hal ini dan tidak mencari solusi berdampak pada ketidakpercayaan pekerja terhadap organisasinya.

Hasil uji linearitas dijelaskan melalui hasil uji F. Penelitian ini, memperoleh nilai F sebesar 4,390 dan nilai p sebesar 0,037 ( $p < 0.05$ ),

maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja memiliki hubungan yang linear. Hal ini dikarenakan intensitas *workplace bullying* di kantor kelurahan rendah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan dampaknya pada persepsi kinerja pegawai yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi performa puncak pekerja adalah terciptanya lingkungan kerja anti-*bullying* (Leyman, 2000).

Koefisien determinan menunjukkan sumbangan *workplace bullying* terhadap persepsi kinerja pegawai berada pada angka 1,876%. Hal ini mengindikasikan terdapat variabel lain selain *workplace bullying* yang berhubungan atau berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi persepsi kinerja seperti kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, kepuasan kerja dan sebagainya (Simanjuntak, 2005)

#### **4.4.2 Pembahasan Hasil Analisa Tambahan**

##### **a. Gambaran *Workplace Bullying* Berdasarkan Usia**

Gambaran *workplace bullying* berdasarkan usia yang digambarkan pada tabel 19, yang menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan *workplace bullying* yang signifikan antara kelompok usia dewasa awal dan dewasa madya. Sejalan dengan hasil survey *Workplace Bullying Institute* pada tahun 2013 yang menanyakan “Kepada korban *bullying* saja, berapa usia anda saat *workplace bullying* terjadi?” kepada 663 orang dewasa berkebangsaan Amerika. Survey tersebut mendapatkan hasil bahwa rata-rata partisipan yang menjadi target *workplace bullying* terjadi pada umur



41,9 tahun. Target *bullying* pada usia 40-an sebesar 30%, usia 50-an 26,4% dibawah 30 tahun 21,3%, dan usia 30an 18,9%.

#### **b. Gambaran Persepsi Kinerja Berdasarkan Masa Bekerja**

Sementara Tabel 22 yang merupakan gambaran persepsi kinerja pegawai berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan persepsi kinerja yang signifikan berdasarkan masa bekerja, dimana subjek yang masa bekerjanya diatas 30 tahun memiliki rerata persepsi kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (2006), yang menyebutkan bahwa masa bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja. Pekerja semakin lama bekerja, semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat.

### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan yang terjadi dalam penelitian. Pertama keterangan waktu pada skor skala NAQ-R yang diadaptasi dari penelitian terdahulu, memiliki ukuran waktu yang tidak jelas. Ukuran waktu pada skor jarang (skor 2) dapat berarti ganda, bisa setiap bulan atau setiap minggu, sehingga menimbulkan bias.

Keterbatasan yang kedua adalah peneliti tidak dapat mengkodisikan partisipan untuk mengisi skala dengan sungguh-sungguh, dikarenakan konsentrasi para pegawai kelurahan terbagi dengan berbagai macam kesibukannya. *Faking* dilakukan oleh beberapa partisipan berupa pengisian skala yang tidak lengkap. Peneliti melakukan pengguguran pada

responden yang melakukan *faking* atau skala yang tidak lengkap, karena dianggap tidak valid.

Keterbatasan yang ketiga adalah pendekatan variabel persepsi kinerja yang tidak menyeluruh. Hasil yang didapat dalam penelitian ini hanya berupa penilaian diri (subjektif). Hasil penilaian kinerja yang proporsional adalah menggabungkan penilaian kinerja bersifat subjektif dan penilaian kinerja bersifat objektif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja pegawai, kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi *workplace bullying* dan persepsi kinerja pegawai.
2. Terdapat perbedaan tingkat terjadinya *workplace bullying* berdasarkan usia.
3. Terdapat perbedaan tingkat persepsi kinerja berdasarkan masa bekerja.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggabungkan penilaian kinerja yang bersifat subjektif dan penilaian kinerja yang bersifat objektif. Pengukuran yang menyeluruh diharapkan meningkatkan akurasi penelitian tentang kinerja pegawai dan *workplace bullying*.
2. Penggunaan skala NAQ-R yang diadaptasi, diharapkan memperjelas keterangan waktu pada rentang skor 1-5 atau mengganti keterangan waktu menjadi skor setuju – tidak setuju.

3. Mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

#### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Bagi pegawai kelurahan diharapkan mampu menghargai kompetensi dan karakter pribadi sesama rekan kerja, serta menerapkan persaingan yang sehat tanpa harus melakukan *workplace bullying* terhadap rekan kerja maupun atasan.
2. Pemimpin dalam hal ini lurah, diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang anti-*bullying*. Dalam hal ini peran pemimpin sangat signifikan untuk menekan *workplace bullying*, karena lurah memiliki otoritas tertinggi di lingkungan kelurahan, sehingga memungkinkan pekerjanya mematuhi kebijakan tertinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Yousafzai, A. W., Siddiqi, M., Faruqui, R., Khan, R., & Zuberi, S. (2009), Bullying of Trainee Psychiatrists in Pakistan: A cross-Sectional Questionnaire Survey. *Academic Psychiatry*, 3, pp 335-339.
- Alazab, R. M. (2011). Workplace harassment associated health hazard and quality of work life among harassed workers in international corporation. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 35(2), pp 211-226.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.
- Arizha N. & Bambang S. (2016). Identifikasi Pola Berpikir Siswa dalam Memecahkan Masalah Larutan Penyangga Kelas Xi-Mia Berdasarkan Keterampilan Metakognitif Ditinjau dari Perbedaan Gender. *Unesa Journal of Chemical Education*, 5 (3): 518-52
- Armstrong & Baron, A. 2001. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Astuti, Retno. (2008). *Meredam Bullying: 3 Cara Efektif Menanggulangi Kekerasan Pada Anak*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Australian Public Service Commision. (2009). *Respect: Promoting a culture free from harassment and bullying in the APS*. Australian Government.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Ballou, B., & Godwin. H. N. (2007). Quality of work life: Have you invested in your organizational future?. *Strategic Finance*, 89 (4), 40-45.
- Barker, T., & Carter, L. D. (1999). *Police Deviance*. Cincinati: Anderson Publishing Corp.
- Chindy. (2015). Pengaruh Bullying di Tempat Kerja terhadap Employee Engagement. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Clifford, L. (2006). *Survive bullying at work: How to stand up for your self and take control*. London: A & C Black.

- Daniel, T. A. (2009). *Stop bullying at work : Strategies and tools for HR and legal professionals*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- De Gucht, V., Fischler, B. & Heiser, W. (2004). Neuroticism, alexithymia, negative affect, and positive affect as determinant of medically unexplained symptoms. *Personality and individual differences*, 36, 1655-1667.
- Einarsen, S. (2000). Harrassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*. 23(1). 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2009). *Bullying and Harrasment in the Workplace*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Skogstad, A. (2007). Bullying, burnout, and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health Safety*, 14 (6), 563-568.
- Einarsen, S., Mikkelsen, E. G., & Matthiesen, S. B. (2003). The psychology of bullying at work: Explaining the detrimental effects on victims. *Department of Psychosocial Science, University of Bergen, Norway*.
- Elame, E. (2013). *Discriminatory bullying: A new intercultural challenge*. Venice: Springer.
- Field, T. (2005). *Action to tackle bullying at work*. Diakses 13 Januari 2017 dari [www.bullyonline.org](http://www.bullyonline.org).
- Gholipour, A., Sanjari, S.S., Bod, M., & Kozekanan, S.F. (2011). Organizational bullying and women stress in workplace. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 234-241.
- Glaser, L., & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Journal of Violence and Victims*, 27, 360-377.
- Government of South Australia. (2005). *Dealing with Workplace Bullying "A Partical Guide for Employee"*. Government of South Australia. Australia.
- Guntur. (2014). Peran Perceived Plitics Terhadap Komitmen Organisasi dengan Workplace Bullying sebagai Mediator. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.

- Hewett, R., and Douglas, G. (2016) Inclusive Design: It's impact on young people with vision impairment. *Journal on Technology & Persons with Disabilities*. Vol 3. pp 277-290
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Study Report*. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Ikanyon, D. N., & Ucho, A. (2013), Workplace bullying, job satisfaction and Job performance among employees in a federal hospital in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5 (23), pp 116-123.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2007). Preventing bullying: Developing and maintaining positive relationships among schoolmates. *National Coalition Against Bullying Conference*. Melbourne University, Australia.
- Karina, Hastuti, & Alfiasari. (2013). Perilaku Bullying dan Karakter Remaja serta Kaitannya dengan Karakteristik Keluarga dan Peer Group. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*. Vol 6. No1.
- Kelloway, E. K., & Day, L. A. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 223-249.
- Kiriago, N. A., & Bwisa, M. H. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in kitale town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 289-296.
- Kristianto, Simson. (2015). Pengaruh Bullying di Tempat Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lilik, H. (2016). Pembulian di Tempat Kerja dalam Konteks Asia. *Senaspro*. Malang.
- Lutgen-Sandvik, P. & Sypher, B.D. (2015). *Destructive organizational communication*. New York: Routledge Press.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S.J. & Alberts, J.K. (2008). The communicative nature of workplace bullying and responses to bullying. *Paper*. Denver/Boulder, CO.
- Mangkuprawira & Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Marcum, Catherine D; George E. Higgins dan Tina L. Freiburger (2012). *Battle of The Sexes : An Examination of Male and Female Cyber Bullying*. International Journal of Cyber Bullying, Vo.6 No.1, Hal.904-911.
- Maria S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Kecamatan dan Kelurahan di Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counseling*.
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10, 393-413.
- Moehariono. (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Moreno-Jimenez, B., Rodriguez, A., Salin, D., & Morante, B. M. (2008), Workplace bullying in southern Europe: Prevalence, forms and risks groups in a Spanish sample. *International Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), pp 95-109.
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying: How to identify, respond to and managing bullying behavior in the workplace*. New York: Palgrave Macmillan.
- Peter, A.O. (2015). Effect of Workplace Bullying on Employee Performance in the Public Sector. *Asian Journal of Management Research*. Volume 6 Issue 1
- Peyton, R. P. (2003). *Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working environment*. New York: Brunner-Routledge.
- Prima, Dita. (2014). Peranan Dukungan Organisasi dan Bullying di Tempat Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Rasool, F., Arzu, F., Hasan, A., Rafi, A., & Kashif, A.R., (2013). Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of the organizational commitment. *Information Management and Business Review*, 5(4), 175-180.
- Rayner, C., Hoel, C., & Coopel, C.L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what we can do*. London: Taylor & Francis
- Reis, H., & Collins, W. (2004). Relationships, human behavior, and psychological science. *Current Direction in Psychological Science*, 13, 233-237.



- Republik Indonesia. (1999). *Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rudi, T. (2010). *Informasi Perihal Bullying. E-book: Indonesian Anti Bullying*
- Silviandari, Ika. (2016). Perbedaan persepsi menjadi korban bullying di tempat kerja ditinjau dari jenis kelamin (Studi komparasi pada tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas X). *Makalah*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, R.A. (2006). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol.21, No.1*. Yogya.
- Sutanto, Vilya. (2015). Pengaruh Bullying di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Tepperet, B., Duffy, M.K., & Shaw, J. (2001), Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp 974-983.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 63-69.
- Walton, Douglas. (2005). *Fundamentals of Critical Argumentation*. New York; Cambridge University Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, edisi kedua. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Workplace Bullying Institute. (2013). WBI Study: Age and Workplace Bullied Target. Diakses pada 02 Desember 2016 dari <http://www.workplacebullying.org/2013-ip-g/>
- Workplace Bullying Institute. (2014). *the WBI Definition of Workplace Bullying*. Diakses 13 Januari 2017 dari <http://www.workplacebullying.org/individuals/problem/definition/>

- Wulansari, Amalia S. (2008). Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta*
- Yahya, A. (2012). The Impact of Workplace Bullying on Work Performance. *Journal of Universiti Teknologi Malaysia*. Vol 65
- Yeo, K. R., & Li, J. (2013). In pursuit of learning: Sensemaking the quality of work. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 136-160.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 Skala *Negative Act Questionare*

No.	Selama 6 bulan terakhir, apakah Rekan kerja atau atasan Anda pernah melakukan perilaku berikut?	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Mengejek kehidupan pribadi Anda					
2	Memberikan panggilan yang tidak Anda sukai					
3	Menyalahkan atas kesalahan yang tidak Anda lakukan					
4	Memberikan tugas dengan jangka waktu yang tidak masuk akal					
5	Melampiaskan kemarahan dengan menggebrak meja kepada Anda					
6	Hak anda sebagai sebagai pegawai dibatasi (mis: cuti, libur, dsb)					
7	Menyebarkan gosip, rumor, atau kebohongan mengenai Anda					
8	Memberikan pekerjaan di luar kapasitas Anda					
9	Mengajak Anda dalam setiap kegiatan yang diikuti rekan – rekan lain					
10	Melampiaskan kemarahan dengan menunjuk – nunjuk Anda					
11	Tidak menyembunyikan informasi yang seharusnya Anda terima					
12	Menghargai Anda ketika berbicara di hadapan rekan kerja					
13	Tidak memberikan pekerjaan di luar beban kerja Anda					
14	Menunjukkan sikap tidak suka jika Anda mengikuti acara bersama					
15	Menghambat Anda dalam bekerja					
16	Mengancam memberhentikan Anda					
17	Menunjukkan sikap ramah ketika saya mendekatinya					
18	Marah kepada Anda tanpa alasan yang jelas					
19	Tidak mempermalukan Anda di depan rekan kerja					

20	Dengan sengaja tidak memberitahukan agenda kelurahan					
21	Tidak pernah mengancam Anda untuk keluar dari organisasi					
22	Pekerjaan Anda diawasi secara berlebihan					

## LAMPIRAN 2 Hasil Uji Skala *Workplace Bullying* (NAQ-R) Sebelum Eliminasi Outlier

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40,3684	72,998	,168	,721
VAR00002	40,3887	74,092	,121	,723
VAR00003	40,2551	72,475	,232	,718
VAR00004	40,2672	73,522	,129	,722
VAR00005	40,4899	74,373	,174	,723
VAR00006	40,3441	72,706	,207	,719
VAR00007	40,2915	70,362	,364	,710
VAR00008	40,1822	72,849	,191	,720
VAR00009	37,9636	70,011	,151	,727
VAR00010	40,4413	73,077	,224	,719
VAR00011	37,2996	66,479	,300	,712
VAR00012	38,9393	57,935	,527	,684
VAR00013	37,9595	58,665	,563	,680
VAR00014	40,2834	72,529	,152	,722
VAR00015	40,4089	72,283	,259	,717
VAR00016	40,4575	73,778	,152	,722
VAR00017	39,2510	60,189	,440	,697
VAR00018	40,4089	72,771	,240	,718
VAR00019	38,0567	57,192	,511	,687
VAR00020	40,3158	72,599	,180	,720
VAR00021	37,5263	59,966	,468	,693
VAR00022	40,2389	72,508	,131	,723

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	247	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	247	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,5304	75,006	8,66061	22

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	22

**LAMPIRAN 3 Hasil Uji Skala *Workplace Bullying* (NAQ-R) Setelah Eliminasi Outlier****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40,19	71,838	,172	,720
VAR00002	40,20	72,892	,136	,722
VAR00003	40,07	71,553	,218	,718
VAR00004	40,09	72,665	,112	,722
VAR00005	40,31	73,439	,146	,722
VAR00006	40,17	71,897	,192	,719
VAR00007	40,11	69,367	,351	,710
VAR00008	40,00	71,891	,182	,719
VAR00009	37,80	68,778	,161	,726
VAR00010	40,26	72,098	,208	,719
VAR00011	37,12	65,187	,313	,710
VAR00012	38,79	57,199	,521	,684
VAR00013	37,78	57,193	,583	,676
VAR00014	40,10	71,528	,141	,722
VAR00015	40,25	71,654	,258	,717
VAR00016	40,29	73,131	,105	,723
VAR00017	39,12	58,960	,456	,694
VAR00018	40,22	71,632	,242	,717
VAR00019	37,88	55,973	,519	,685
VAR00020	40,15	71,964	,155	,721
VAR00021	37,32	58,471	,494	,688
VAR00022	40,09	72,254	,084	,725

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	230	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	230	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,35	73,931	8,598	22

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	22

**LAMPIRAN 4 Skala Kinerja**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna					
2	Saya menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan					
3	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas					
4	Setiap tindakan akan saya pertimbangkan dengan kode etik dan peraturan yang ada					
5	Masyarakat dapat dilayani dengan baik					
6	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
8	Saya bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja					
9	Walau terlihat berat, saya akan tetap mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10	Meskipun kerja di bawah tekanan, saya tetap menunjukkan hasil kerja yang baik					
11	Saya berhati-hati dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
12	Saya menjaga profesionalisme dalam pekerjaan					
13	Saya memberikan laporan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya lakukan					



14	Saya berkontribusi terhadap kemajuan organisasi					
15	Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja baru					
16	Saya memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
17	Saya bersedia membantu pekerjaan lain ditempat kerja meskipun bukan tugas saya					
18	Saya menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten					
19	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik					

### LAMPIRAN 5 Hasil Uji Skala Kinerja Sebelum Eliminasi Outlier

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71,8785	80,912	,479	,904
VAR00002	71,2591	81,770	,547	,901
VAR00003	71,7206	79,869	,540	,902
VAR00004	71,1215	81,286	,547	,901
VAR00005	71,2105	78,630	,512	,904
VAR00006	71,4980	81,454	,611	,900
VAR00007	71,7126	79,905	,617	,899
VAR00008	71,0891	80,553	,651	,899
VAR00009	71,5101	81,040	,549	,901
VAR00010	71,8381	82,478	,355	,908
VAR00011	71,1377	81,477	,627	,899
VAR00012	71,0972	80,576	,591	,900
VAR00013	71,1700	81,402	,584	,900
VAR00014	71,4615	81,030	,606	,900
VAR00015	71,2713	82,011	,623	,900
VAR00016	71,4494	82,265	,559	,901
VAR00017	71,3117	82,996	,462	,903
VAR00018	71,4737	81,380	,602	,900
VAR00019	71,0567	81,460	,629	,899

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	247	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	247	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,3482	89,984	9,48599	19

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	19

**LAMPIRAN 6 Hasil Uji Skala Kinerja Setelah Eliminasi Outlier****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,57	45,163	,392	,835
VAR00002	71,92	45,723	,477	,830
VAR00003	72,39	44,816	,434	,832
VAR00004	71,76	47,023	,353	,835
VAR00005	71,84	44,773	,366	,838
VAR00006	72,18	45,719	,518	,828
VAR00007	72,39	44,702	,537	,827
VAR00008	71,74	45,598	,552	,827
VAR00009	72,17	45,428	,473	,830
VAR00010	72,52	47,508	,182	,847
VAR00011	71,81	46,173	,505	,829
VAR00012	71,75	45,735	,459	,830
VAR00013	71,83	46,488	,440	,832
VAR00014	72,15	45,585	,497	,829
VAR00015	71,96	46,099	,540	,828
VAR00016	72,13	47,211	,369	,835
VAR00017	71,96	48,239	,242	,840
VAR00018	72,14	46,394	,457	,831
VAR00019	71,72	45,931	,540	,828

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	230	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	230	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76,05	50,818	7,129	19

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	19

## LAMPIRAN 7 Contoh Skala NAQ-R yang Telah Terisi

### SKALA I

#### Instruksi

Berikut ini merupakan sejumlah pernyataan mengenai interaksi kerja Anda dengan rekan kerja dan atasan Anda. Anda diminta untuk memberikan jawaban pada setiap kolom yang tersedia. Gunakan skala berikut untuk menentukan tingkat seberapa sering anda menerima perlakuan di setiap pernyataan.

- 1 : Anda **tidak pernah** mengalami kejadian tersebut
- 2 : Anda **jarang** mengalami kejadian tersebut
- 3 : Anda mengalami kejadian tersebut **setiap bulan**
- 4 : Anda mengalami kejadian tersebut **setiap minggu**
- 5 : Anda mengalami kejadian tersebut **setiap hari**

Contoh: rekan kerja anda meremehkan pekerjaan anda, apabila hal itu tidak pernah terjadi, berilah tanda ceklis (✓) pada kolom 1, seperti contoh di bawah

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	rekan kerja anda meremehkan pekerjaan anda	✓				

No.	Selama 6 bulan terakhir, apakah Rekan kerja atau atasan Anda pernah melakukan perilaku berikut?	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Mengejek kehidupan pribadi Anda					✓
2	Memberikan panggilan yang tidak Anda sukai	✓				
3	Menyalahkan atas kesalahan yang tidak Anda lakukan	✓				
4	Memberikan tugas dengan jangka waktu yang tidak masuk akal	✓				
5	Melampiaskan kemarahan dengan menggebrak meja kepada Anda	✓				
6	Hak anda sebagai pegawai dibatasi (mis: cuti, libur, dsb)					✓
7	Menyebarkan gosip, rumor, atau kebohongan mengenai Anda	✓				
8	Memberikan pekerjaan di luar kapasitas Anda	✓				
9	Mengajak Anda dalam setiap kegiatan yang diikuti rekan – rekan lain					✓
10	Melampiaskan kemarahan dengan menunjuk – nunjuk Anda	✓				
11	Tidak menyembunyikan informasi yang seharusnya Anda terima	✓				
12	Menghargai Anda ketika berbicara di hadapan rekan kerja		✓			
13	Tidak memberikan pekerjaan di luar beban kerja Anda	✓				
14	Menunjukkan sikap tidak suka jika Anda mengikuti acara bersama					✓
15	Menghambat Anda dalam bekerja	✓				
16	Mengancam memberhentikan Anda	✓				
17	Menunjukkan sikap ramah ketika saya ketika mendekatinya		✓			

18	Marah kepada Anda tanpa alasan yang jelas	✓				
19	Tidak mempermalukan Anda di depan rekan kerja	✓				
20	Dengan sengaja tidak memberitahukan agenda kelurahan		✓			
21	Tidak pernah mengancam Anda untuk keluar dari perusahaan	✓	✓			
22	Pekerjaan Anda diawasi secara berlebihan		✓			

## LAMPIRAN 8 Contoh Skala Kinerja yang Telah Terisi

### SKALA II

#### Instruksi

Berikut merupakan sejumlah pernyataan mengenai bagaimana perasaan Anda mengenai kehidupan kerja Anda. Anda diminta untuk memberikan jawaban atas setiap pernyataan dengan di kolom yang tersedia di sebelah kanan kolom pernyataan. Gunakan skala berikut untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan ataupun ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan.

- 1 : Anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- 2 : Anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- 3 : Anda netral dengan pernyataan tersebut.
- 4 : Anda setuju dengan pernyataan tersebut.
- 5 : Anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Contoh: jika anda merasa Anda adalah orang yang sangat pekerja keras,

berilah tanda ceklis (✓) pada kolom 5, seperti contoh di bawah:

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Anda adalah orang yang sangat pekerja keras					✓



NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna					✓
2	Saya menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan					✓
3	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas					✓
4	Setiap tindakan akan saya pertimbangkan dengan kode etik dan peraturan yang ada					✓
5	Masyarakat dapat dilayani dengan baik			✓		
6	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan			✓		
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan				✓	
8	Saya bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja				✓	
9	Walau terlihat berat, saya akan tetap mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya			✓		
10	Meskipun kerja di bawah tekanan, saya tetap menunjukkan hasil kerja yang baik		✓			
11	Saya berhati-hati dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	✓				
12	Saya menjaga profesionalisme dalam pekerjaan			✓		

13	Saya memberikan laporan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya lakukan					✓
14	Saya berkontribusi terhadap kemajuan organisasi					✓
15	Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja baru					✓
16	Saya memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan		✓			
17	Saya bersedia membantu pekerjaan lain ditempat kerja meskipun bukan tugas saya			✓		
18	Saya menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten					✓
19	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik					✓

## LAMPIRAN 9 Hasil Uji Asumsi Sebelum Eliminasi Outlier

### a. Uji Normalitas Sebelum Eliminasi Outlier

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Workplace Bullying
N		247
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,53
	Std. Deviation	8,661
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja
N		247
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	75,35
	Std. Deviation	9,486
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,427
Asymp. Sig. (2-tailed)		,034

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### b. Uji Reliabilitas Sebelum Eliminasi Outlier

**c. ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Workplace Bullying	(Combined)		5514,699	39	141,403	1,761	,006
	Between Groups	Linearity	749,024	1	749,024	9,328	,003
		Deviation from Linearity	4765,675	38	125,413	1,562	,027
	Within Groups		16621,357	207	80,296		
	Total		22136,057	246			

## LAMPIRAN 10 Hasil Uji Asumsi Setelah Eliminasi Outlier

### a. Uji Normalitas Setelah Eliminasi Outlier

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Workplace Bullying	Kinerja
N		230	230
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,35	76,05
	Std. Deviation	8,598	7,129
	Absolute	,086	,055
Most Extreme Differences	Positive	,064	,055
	Negative	-,086	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		1,297	,835
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069	,488

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### b. Uji Linearitas Setelah Eliminasi Outlier

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Workplace Bullying	(Combined)		2073,094	37	56,030	1,125	,300
	Between Groups	Linearity	218,689	1	218,689	4,390	,037
		Deviation from Linearity	1854,404	36	51,511	1,034	,425
		Within Groups	9564,280	192	49,814		
	Total		11637,374	229			

### LAMPIRAN 11 Output Uji Stasistik Setelah Emliminasi Outlier

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Workplace Bullying	230	22	69	41,35	8,598
Valid N (listwise)	230				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	230	59	93	76,05	7,129
Valid N (listwise)	230				

## LAMPIRAN 12 Dokumentasi Penelitian

**Gambar 2 Peneliti bersama Lurah Kelurahan Kota X**



**Gambar 3 Salah Satu Pegawai Kelurahan Mengisi Kuesioner**

